

KONAN UNIVERSITY

大学生の職業志向性に関する実証研究：就職活動中の大学生に対するアンケート調査から

著者	尾形 真実哉
雑誌名	甲南経営研究
巻	52
号	2
ページ	51-81
発行年	2011-10-10
URL	http://doi.org/10.14990/00002055

大学生の職業志向性に関する 実証研究

就職活動中の大学生に対するアンケート調査から

尾 形 真 実 哉

甲南経営研究 第52巻 第2号 抜刷

平成 23 年 10 月

大学生の職業志向性に関する 実証研究

就職活動中の大学生に対するアンケート調査から⁽¹⁾

尾 形 真 実 哉

1. は じ め に

本稿の目的は、就職状況の厳しい現代の大学生が、就職を希望する企業や職場にどのようなことを求めているのか、その職業志向性について理解することにある。

七五三離職やフリーター、ニートの増加、内定率の低さなど、若年層を対象とした社会問題は跡を絶たない。⁽²⁾とりわけ、最近の大卒新卒者の就職内定率の低さは過去最低を更新し、およそ4割の学生が就職先が決まらずに大学を卒業していくことになる。このことは、我が国産業にとって大きな問題である。将来を担う若年世代が、この時期に能力開発の遅滞があれば、産業技

(1) 本調査は、2010年に神戸大学大学院経営学研究科 准教授 鈴木竜太先生、神戸大学大学院 博士後期課程 吉野直人氏、同 前期課程 (当時) 西村知晃氏と実施した共同研究による一部である。

(2) 若年層の早期離職の問題はいまだに続いており、厚生労働省による平成21年雇用動向調査の結果、同年の正社員離職者は427万人。世代別で見ると19歳以下が43.1%で1位、20歳から24歳が29.7%で2位、25歳から29歳が22%で5位という結果になっている。3位と4位が60歳から64歳と65歳以上となっており、定年退職者がその多くを占めていると考えられるため、実質は1位から3位を若年層が占めているといえるであろう (<http://www.mhlw.go.jp/toukei/index.html>)。

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

術の世代間の伝授，中長期的な生産性，さらには国際競争力の確保などに影響を与え，将来における日本の技術力低下を引き起こす危険性がある。それゆえ，若年就業者の労働問題は，解決すべき重要な社会問題である。

近年，“ミスマッチ採用”という言葉が頻繁に耳にするようになった。これは，企業が求める人材と内定者個人の特性の間に不適合が生じ，離職してしまうケースを言ったものである。ここでのミスマッチには個人と組織（P-O fit）のミスマッチ，個人特性と職務特性（P-J fit）のミスマッチ，個人が期待していた理想と現実の心理的ミスマッチ（reality shock）など，多くのミスマッチが存在している。そして，これらのミスマッチが若年就業者の早期離職を引き起こす要因とされている（尾形，2007）。それゆえ，企業はこのようなミスマッチを防ぐためにホームページやパンフレットに求める人材像を“見える化”している。例えば，平成18年に経済産業省では，職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力を3つの能力とそれを構成する12の能力要素からなる「社会人基礎力」を明示化した⁽³⁾。企業においても求める人材像の要素は，ほぼ同様のものが並んでいる。経済環境の厳しい現状だからこそ，優秀な人材を確保するため企業が求める人材像を明確に“見える化”している。

しかしながら，就職が厳しい状況では，本来の自分の姿を偽り，企業の求める人材像に自分の姿を近づけようとする学生達の数が増加する。リーマンショックや東日本大震災の影響による企業の採用活動の落ち込みは，より一

(3) 3つの能力と12の能力要素の具体的内容は，3つの能力は“前に踏み出す力（アクション）”“考え抜く力（シンキング）”“チームで働く力（チームワーク）”の3つであり，前に踏み出す力は主体性，働きかけ力，実行力の3要素から，考え抜く力は課題発見力，計画力，創造力の3要素から，チームで働く力は発信力，傾聴力，柔軟性，状況把握力，規律性，ストレスコントロール力の6要素から構成されている。これらは，産学の有識者による委員会にて定義づけられたという（<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.htm>）。

層学生達を弱者としてしまっている。企業が求める人材を“見える化”すればするほど、本来の自分とは異なる姿を装う学生が増え、入社後のミスマッチが増加する“見える化のパラドクス”が生じる可能性が高まった。自分の姿を偽り、内定をもらったとしても実際に入社した後のミスマッチが生じる。それは企業にとっても学生にとっても不幸な結末である。働く個人のモチベーションや仕事のやりがいも高めるためには、企業と学生の上手なマッチングが重要である。

日本経済を担っていく若年層が、就職する企業に何を求めているのか。そのことを理解することで、少しでも企業と学生の間のミスマッチを少なくすることが可能になるであろう。それゆえ、本稿では、現代の我が国における大学生達は、就職する会社にな何を求めているのか、大学生達の職業志向性 (occupational orientation) について見ていくことにしたい。

本稿の構成は以下の通りである。まずは職業志向性について検討し、続いて、本稿が実施した調査について調査対象と分析方法の詳細が示され、大学生の職業志向性に関する分析がおこなわれる。そして、分析結果について考察が加えられ、最後に本稿の問題点と今後の課題について示される。

2. 職業志向性の検討

2-1. 職業志向性とは

職業志向性とは職業選択の際に、職場や仕事にな何を求めるかという仕事の条件やその結果に対する期待や好みのことをいう (堀他, 1994, 497頁)。つまり、就職活動中の大学生達が、就職を希望する仕事や職場に対して、どのような条件を求めているのかを言ったもので、パーソナリティや能力、行動⁽⁴⁾

(4) 職業選択時のパーソナリティの影響については Holland (1985) のリアセック (RIASEC) をあげることができる。Holland は、特定の職業環境にいる人には類似したパーソナリティ特性とパーソナリティ形成史を示すものが多いという経験則

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

⁽⁵⁾
特性（コンピテンシー）とは異なるイメージや期待に関する側面が強い。

2-2. 職業志向性の変遷

市川（2003）が、若者に関する言説には、それぞれの時代の特質や人々のものの考え方や感じ方が反映されていると論じているように、現在就職活動をしている大学生が、就職する企業に何を求めているのかを把握することで、現代の就職事情や大学生のキャリア観を理解することができるのではないだろうか。若林・中村・斎藤（1986）においても学生の職業感やキャリア観は、時代とともに変化することが指摘されている。そこでは、1960年代から70年にかけて若者達の大きな意識変化が見られたことを論じている。60年代の“安保世代”は反体制と権威との対決を通じて、自分達の存在を主張した自立を目指した世代であった。ところが、“団塊の世代”に移ると様相は一変する。団塊の世代は、高度経済成長の波に乗り、日本的な豊かな社会の中で青春を過ごすことができた。しかし、同世代の人口の膨張から幼稚園から就職まで、常に混雑と競争に直面した世代であった。それゆえ、彼（女）らは、ドライに割り切っており、主義主張に捕らわれず、要領よく自分の目的を達成する世代であった。1980年代は、“共通一次世代”団塊の世代が踏み固めていった道を両親や先生、受験産業に手を引かれ、言われるがまま、ただ黙々とたどっていった。全てにおいて受動的で、分をわきまえ、無駄な努力はせ

に基づいて、6つのパーソナリティ・タイプと環境を軸とした職業選択理論を構築し、個人の人格特性を6つの基本的なタイプへと分類し、さらに、特定の人格特性を持つ個人は同じ特性を示す環境へと引き寄せられ、適合すると主張した。

- (5) コンピテンシーとは「ある職務または状況に対し、基準に照らして効果的、あるいは卓越した業績を生む原因として関わっている個人の根源的特性」と定義されている（Spencer and Spencer, 1993, 邦訳書, 11頁）。つまり、職務遂行時における人間の行動や思考に係る知識、スキル、動機、性格、態度などの要素を使って成果として実現化していく発揮能力と概括できる（松原編, 2008, 151頁）。近年は、個人の能力や性格以上に成果に結びつく行動特性を示すコンピテンシー採用に実務的な注目が集まっている（川上・斎藤, 2004; 川上・斎藤, 2006）。

ず、しかし落ちこぼれないように、言われたことだけはきちんとやる生き方が身上となった世代だという。1990年代は、“団塊ジュニア世代”であり、この世代のキーワードは「他者への無関心」「自分探し」である（市川、2003）。この世代になると、キャリア形成のあり方は、団塊の世代の上昇志向に陰りがさし、地元志向やUターン志向、安定志向の色合いがより一層濃厚になる（若林他、1986）。

若林他（1986）のまとめによると、1981年から1985年にかけて大学生を対象に行われた就職活動、希望職種や就職観などに関する調査の結果から、日本の大学生の職業志向は、「安定した職場を持ち、そこで自分の能力を生かし、高い収入を得ることが職業生活に求める全てであり、出世の見込みや社会的地位、社会への貢献、可能性への挑戦といった積極的な側面は僅かしか志向されていない」と指摘し、「社会的視野を欠いた自己中心的な安定志向」とまとめている。そのような結果をもとに、若林他は大学生の職業志向性に関する調査を716名の大学生に対して実施している。その結果、大学生の職業志向性として「仕事への挑戦志向」と「安定志向」の2つの因子が抽出されている。また、職業志向性と就職を希望する企業の組織魅力性の関係性についても分析がなされ、仕事への挑戦志向が高い学生は、ジャーナリズム組織への就職を希望し、安定志向の高い学生は、より規模の大きい組織に惹かれる傾向があることが示されている。

しかし、その後、同様の調査は継続されておらず、現代の大学生の職業志向性について理解することはできない。それゆえ、本稿では、若林他（1986）で実施された調査の一部である大学生の職業志向性に関する調査を現代の就職活動中の大学生に対して実施し、彼（女）らがどのような職業志向性を抱いているのかを検討していくことにしたい。⁽⁶⁾

（6） 本稿では、若林他（1983）、（1986）の調査を参考に実施しているため、質問項目はそれらの先行研究に依拠している。これらとは異なる項目で、大学生の職業志

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

2-3. 研究課題の提示

本稿が取り組む研究課題は以下の通りである。

研究課題：現代の日本の大学生達は、就職する会社に何を求めているのか。

この研究課題を性別、学部、地域の3つの点から比較し、その傾向を把握していく。

3. 調査対象と分析方法

3-1. 調査協力企業

本稿における調査は、百貨店事業に携わるA社の協力のもと実施された。A社は、百貨店業等の事業を行う子会社及びグループ会社の経営計画・管理並びにそれに付帯する業務を行っている。資本金は300億円、札幌から博多

向性を分析している調査もある。毎日コミュニケーションズは、1999年から、卒業見込みの大学3年生、大学院1年生を対象に就職観などに関する「マイコミ大学生就職意識調査」を毎年実施している。その結果、大学生の就職観の第1位が12年連続で「楽しく働きたい」であった。同様に「個人の生活と仕事を両立させたい」で12年連続の2位、3位が2009年までが「自分の夢のために働きたい」だったが、2010年以降、「人のためになる仕事をしたい」が3位となり、「自分の夢のために働きたい」は4位となっている。また、企業選択のポイントとしては、2001年から2012年まで常に1位が「自分のやりたい仕事（職種）ができる会社」で、2位が2001年から2009年まで「働きがいのある会社」だったが、2010年から2012年では「安定している会社」が2位となり、「働きがいのある会社」は3位に後退している。以上から考察すると、1980年代後半から2010年代までの大学生の職業志向性をまとめてみると、「安定性」は1980年代から現在においても重要視されている傾向が見てとれる。また、「出世」や「挑戦的な仕事」といった積極的側面よりも「楽しい仕事」や「ワーク・ライフ・バランス」といった側面を重視していることも変わりはなく。変化している部分と言えるのは、1980年代前半の「社会的視野を欠いた自己中心的な安定志向」（若林他、1986）から2010年以降、「人のためになる仕事が見たい」という意欲が高まっているため、社会的視野が広まりつつあるのかもしれない。

まで全国主要都市に24店舗を展開している。⁽⁷⁾

3-2. 調査対象と調査方法

調査は、A社の採用活動プロセスの途中に実施された。調査は、A社業務本部人事部の協力のもと、A社への就職を希望する就職活動中の大学生を対象に、3つの地域（大阪・東京・名古屋）、合計679名に対して質問票調査を実施した。実施されたのは2010年の1月である。

3-3. 測定尺度

本稿では、若林・後藤・鹿内（1983）や若林・中村・斎藤（1986）をもとに作成された項目を参考に職務挑戦志向、人間関係志向、労働条件志向の3つの職業志向性に関する17項目の質問によって測定することにした。その17項目について、「あなたが就きたいと望んでいる職業には、次のような条件がどの程度、備わっている必要がありますか」というリード文を設定した。そして、このリード文の問いに対して①あまりなくても良い、②多少はあってほしい、③普通にあってほしい、④普通以上にあってほしい、⑤非常にあってほしいまでの5点尺度で測定している。⁽⁸⁾それをまとめたのが表1である。

調査対象の大学生679名の詳細な項目は、以下の表2の通りである。

表2からも理解できるように、比較するにはあまりにも差が開き過ぎている項目もある。例えば、男女の母集団を見てみても、男性が219名なのに対し、女性は460名となっている。また、文理の母集団を見てみても、文系が646名に対し、理系はわずか33名となっている。これらは、小売業というA社の性質から来ていると推測することができる。それゆえ、適正な比較分析

（7） 調査に全面的にご協力頂いているA社業務本部人事部の皆様には心より感謝申し上げます。

（8） 堀・山本・松井編（1994）を参考に作成している。

表 1．職業志向性の下位次元と質問項目

職業志向性	a. 職務挑戦志向	自分の能力が試される機会 困難な仕事に挑戦する機会 仕事上での自己の将来性 仕事上の責任の重さ 仕事が自由に任される機会 仕事の専門性 実力本位・能力本位の処遇や報酬	【リード文】 あなたが就きたいと望んでいる職業には、次のような条件がどの程度、備わっている必要がありますか。 【選択肢】 ①あまりなくても良い ②多少はあってほしい ③普通にあってほしい ④普通以上にあってほしい ⑤非常にあってほしい
	b. 人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係 上司とのよき人間関係 同期とのよき人間関係 家庭的な職場の雰囲気	
	c. 労働条件志向	高い給与やボーナス 休日の数 勤務時間の適正さ 通勤の便利さ 福利厚生 会社の世間での評判	

表 2．調査対象の特徴

全体 679	男女別	男性：219
		女性：460
	文理別	文系：646
		理系：33
	地域別	大阪：406
		東京：204
		名古屋：69

とは言い難いが、大学生の職業志向性の特徴を把握するという点で分析をおこなうことにした。

本稿の分析は、以上のデータを用いて分析を行う。以下では、その分析結果を示していきたい。

4. 記述統計による分析結果

本稿では、大学生の職業志向性に関する全体像を把握したいため、はじめに記述統計による各項目の詳細な数値を示すことにしたい。

4-1. 職業志向性の3つの下位概念の平均値比較

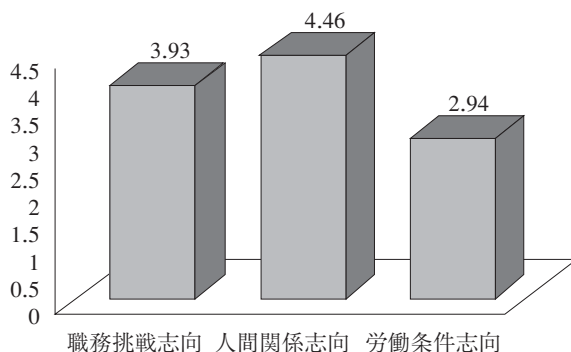
まずは、男女別や文理別に比較する前に3つの職業志向性（職業挑戦志向7問、人間関係志向4問、労働条件志向6問）の平均値を示すことにしたい。それを示したのが、以下の表3である。

表3. 職業志向性に関する質問項目平均と志向性全体の平均（N＝679）

		質問項目	設問平均 ()内は順位	志向性平均 ()内は順位
職業志向性	a. 職務挑戦志向	自分の能力が試される機会	4.29 (5)	3.93 (2)
		困難な仕事に挑戦する機会	3.95 (7)	
		仕事上での自己の将来性	4.51 (4)	
		仕事上の責任の重さ	3.86 (8)	
		仕事が自由に任される機会	4.05 (6)	
		仕事の専門性	3.54 (9)	
		実力本位・能力本位の処遇や報酬	3.30 (11)	
	b. 人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係	4.82 (1)	4.46 (1)
		上司とのよき人間関係	4.67 (3)	
		同期とのよき人間関係	4.81 (2)	
		家庭的な職場の雰囲気	3.54 (9)	
	c. 労働条件志向	高い給与やボーナス	2.86 (15)	2.94 (3)
		休日の数	2.70 (17)	
		勤務時間の適正さ	2.90 (14)	
		通勤の便利さ	2.76 (16)	
		福利厚生	3.22 (12)	
		会社の世間での評判	3.22 (12)	

表からも理解できるように、大学生の職業志向性で最も高い値を示したのが、人間関係志向（4.46）で、続いて職務挑戦志向（3.93）、労働条件志向

表 4．職業志向性に関する平均値比較



(2.94) という順番になった。

以上の結果から、就職活動中の大学生が就職する会社や携わる仕事に求める条件としては、仕事の内容や給料や労働時間などの労働条件よりも、上司や同僚、同期とのよき人間関係を重要視していることが理解できる。

続いて、3つの職業志向性について、より詳細な比較を行っていくことにしたい。具体的には、性別による比較、文理による比較、地域による比較である。はじめに性別による比較をおこなう。

4-2. 職業志向性の性別による比較

性別による比較は、男性219人、女性460人によるものである。⁽⁹⁾ 各項目の平均値を示したのが表5である。各項目で高い数値を示した方を太字で記載している。

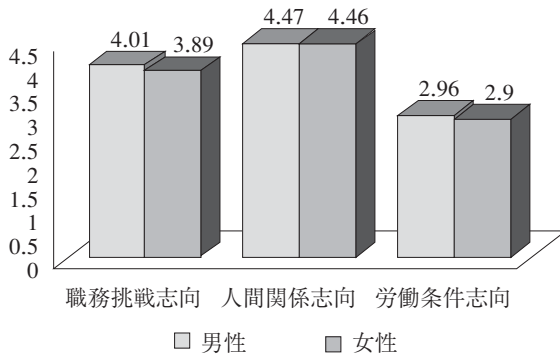
先に示した職業志向性全体の平均値の順位と同様、男女ともに重要視され

(9) A社の特徴上、女性が多い傾向を示しているが、本稿は大学生の職業志向性の特徴を把握するという点、平均値を示しているという点において、大きな問題はないと判断し分析することとした。

表5. 職業志向性に関する性別比較 (男性=219, 女性=460)

		質問項目	男性平均 ()内は順位	女性平均 ()内は順位	差
職業志向性	a. 職務挑戦志向	自分の能力が試される機会	4.37 (5)	4.25 (5)	0.12
		困難な仕事に挑戦する機会	4.11 (6)	3.87 (7)	0.24
		仕事上での自己の将来性	4.51 (4)	4.52 (4)	0.01
		仕事上の責任の重さ	3.98 (8)	3.81 (8)	0.17
		仕事が自由に任される機会	4.06 (7)	4.05 (6)	0.01
		仕事の専門性	3.58 (10)	3.52 (9)	0.06
		実力本位・能力本位の処遇や報酬	3.47 (11)	3.23 (12)	0.24
		職務志向平均	4.01	3.89	0.12
	b. 人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係	4.80 (1)	4.83 (1)	0.03
		上司とのよき人間関係	4.65 (3)	4.69 (3)	0.04
		同期とのよき人間関係	4.80 (1)	4.81 (2)	0.01
		家庭的な職場の雰囲気	3.61 (9)	3.51 (10)	0.10
		人間関係志向平均	4.47	4.46	0.01
	c. 労働条件志向	高い給与やボーナス	3.10 (14)	2.74 (15)	0.36
		休日の数	2.65 (17)	2.72 (16)	0.07
		勤務時間の適正さ	2.88 (15)	2.71 (17)	0.17
		通勤の便利さ	2.73 (16)	2.77 (14)	0.04
		福利厚生	3.14 (13)	3.25 (11)	0.11
		会社の世間での評判	3.25 (12)	3.20 (13)	0.05
		労働条件志向平均	2.96	2.90	0.06

表6. 職業志向性に関する性別比較結果



大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

ている職業志向性は、人間関係志向であった（男性：4.47，女性：4.46）。続いて、職務挑戦志向（男性：4.01，女性：3.89），労働条件志向（男性：2.96，女性：2.90）という順番となった。

男女による比較においても、上位には人間関係志向の項目が、中位には職務挑戦志向，下位には労働条件志向の項目が並んでいる。平均値の値，項目の順位など，些細な相違はあるものの大きな相違点は見当たらなかったが，相違点に焦点を当ててみると，労働条件志向のうちの「高い給与やボーナス」は，男性のほうが高い数値を示している（0.36差）ことが理解できる。さらに，職務挑戦志向のうちの「困難な仕事に挑戦する機会」と「実力本位・能力本位の処遇や報酬」の2つで男性のほうが高い数値を示している（0.24差）。

4-3. 職業志向性の文系／理系による比較

次に文系／理系による比較を行う。文理の比較は，文系646人，女性33人⁽¹⁰⁾によるものである。各項目の平均値を示したのが表7である。各項目で高い数値を示した方を太字で記載している。

文理による比較においても，先に示した職業志向性全体の平均値や男女による比較と同様，重要視されている職業志向性は，人間関係志向であった（文系：4.47，理系：4.31）。続いて，職務挑戦志向（文系：3.92，理系：4.05），労働条件志向（文系：2.95，理系：2.83）という順番となった。

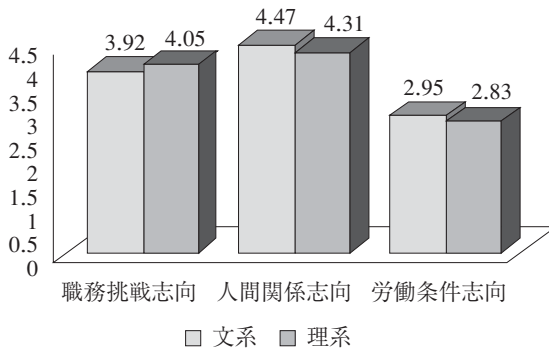
文理比較においても大きな相違は見られなかったが，差がある項目などを見てみると文理の特徴が表れているものもある。例えば，文系の学生よりも理系の学生のほうが職務挑戦志向性の値で差が大きいものが多い。具体的には，「仕事が自由に任される機会」（0.29差），「困難な仕事に挑戦する機会」

(10) A社の特徴上，文系学生が多い傾向を示しているが，本稿は大学生の職業志向性の特徴を把握するという点，平均値を示しているという点において，大きな問題はないと判断し分析することとした。

表 7. 職業志向性に関する文理比較（文系＝646，理系＝33）⁽¹¹⁾

		質問項目	文系平均 ()内は順位	理系平均 ()内は順位	差
職業志向性	a. 職務挑戦志向	自分の能力が試される機会	4.28 (5)	4.52 (3)	0.24
		困難な仕事に挑戦する機会	3.93 (7)	4.21 (7)	0.28
		仕事上での自己の将来性	4.51 (4)	4.48 (4)	0.03
		仕事上の責任の重さ	3.86 (8)	3.88 (8)	0.02
		仕事が自由に任される機会	4.04 (6)	4.33 (6)	0.29
		仕事の専門性	3.54 (8)	3.45 (10)	0.09
		実力本位・能力本位の処遇や報酬	3.30 (10)	3.45 (10)	0.15
		職務志向平均	3.92	4.05	0.13
	b. 人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係	4.83 (1)	4.73 (1)	0.10
		上司とのよき人間関係	4.68 (3)	4.42 (5)	0.26
		同期とのよき人間関係	4.81 (2)	4.59 (2)	0.22
		家庭的な職場の雰囲気	3.54 (8)	3.48 (9)	0.06
		人間関係志向平均	4.47	4.31	0.16
	c. 労働条件志向	高い給与やボーナス	2.85 (14)	2.91 (14)	0.06
		休日の数	2.70 (16)	2.61 (17)	0.09
		勤務時間の適正さ	2.91 (13)	2.73 (15)	0.18
		通勤の便利さ	2.76 (15)	2.70 (16)	0.06
		福利厚生	3.23 (11)	2.94 (13)	0.29
		会社の世間での評判	3.23 (11)	3.09 (12)	0.14
		労働条件志向平均	2.95	2.83	0.12

表 8. 職業志向性に関する文理比較結果



大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

(0.28差),「自分の能力が試される機会」(0.24差),「実力本位・能力本位の処遇や報酬」(0.15差)で文系学生より理系学生のほうが高い値を示している。ここから,文系学生に比べ理系学生のほうが,職務挑戦志向性が高いと言えるであろう。反対に,理系学生に比べ文系学生のほうが,全体的に人間関係志向の値が高い。このような相違は,スペシャリスト志向の理系学生とジェネラリスト志向の文系学生といった学部の性質が反映されているのではないかと考えられる。

4-4. 職業性志向の地域による比較

最後に地域による比較をおこなう。本稿が対象とした地域は,大阪406人,東京204人,名古屋69人の3つである。各項目の平均値を示したのが表9である。各項目で最も高い数値を示した箇所を太字で記載している。

地域による比較においても,先に示した職業志向性全体の平均値や男女による比較,文理による比較と同様,重要視されている職業志向性は,人間関係志向であった(大阪:4.47,東京:4.43,名古屋:4.47)。続いて,職務挑戦志向(大阪:3.93,東京:3.98,名古屋:3.80),労働条件志向(大阪:2.98,東京:2.92,名古屋:3.03)という順番となった。

ここでも平均値,項目の順位など,些細な相違はあるものの大きな相違点は見当たらなかった。些細だが差がある項目について見ていくと,まず「困難な仕事に挑戦する機会」と「実力本位・能力本位の処遇や報酬」については,東京と名古屋の学生の間で0.37の差が開いた。同様に「自分の能力が試される機会」と「仕事が自由に任される機会」の2項目は0.24,「仕事上の責任の重さ」が0.22の差が開いた。この結果から見ると,東京の学生は職務挑戦志向が高く,名古屋の学生は低いと捉えることが可能であろう。対して,

(11) ここでは,比較母集団間に差があり過ぎるため,必ずしも的確な比較にはなっていないと言えるが,傾向を把握するために記載することとした。

表9. 職業志向性に関する地域比較（大阪=406, 東京=204, 名古屋=69）⁽¹²⁾

		質問項目	大阪平均 ()内は順位	東京平均 ()内は順位	名古屋平均 ()内は順位	(13) 差
職業志向性	a. 職務挑戦志向	自分の能力が試される機会	4.30 (5)	4.34 (5)	4.10 (5)	0.24
		困難な仕事に挑戦する機会	3.94 (7)	4.06 (7)	3.69 (8)	0.37
		仕事上での自己の将来性	4.54 (4)	4.47 (4)	4.50 (4)	0.07
		仕事上の責任の重さ	3.85 (8)	3.94 (8)	3.72 (7)	0.22
		仕事が自由に任される機会	4.07 (6)	4.08 (6)	3.84 (6)	0.24
		仕事の専門性	3.51 (10)	3.54 (9)	3.68 (9)	0.17
		実力本位・能力本位の処遇や報酬	3.30 (11)	3.41 (12)	3.04 (13)	0.37
		職務志向平均	3.93	3.98	3.80	0.18
	b. 人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係	4.85 (1)	4.78 (1)	4.81 (2)	0.07
		上司とのよき人間関係	4.64 (3)	4.65 (3)	4.69 (3)	0.05
		同期とのよき人間関係	4.83 (2)	4.75 (2)	4.87 (1)	0.12
		家庭的な職場の雰囲気	3.54 (9)	3.53 (10)	3.50 (10)	0.04
		人間関係志向平均	4.47	4.43	4.47	0.03
	c. 労働条件志向	高い給与やボーナス	2.89 (15)	2.79 (14)	2.84 (16)	0.10
		休日の数	2.75 (17)	2.60 (17)	2.72 (17)	0.15
		勤務時間の適正さ	2.96 (14)	2.76 (15)	2.94 (15)	0.20
		通勤の便利さ	2.79 (16)	2.63 (16)	3.00 (14)	0.37
		福利厚生	3.25 (12)	3.50 (11)	3.41 (11)	0.25
		会社の世間での評判	3.22 (13)	3.22 (13)	3.24 (12)	0.02
		労働条件志向平均	2.98	2.92	3.03	0.11

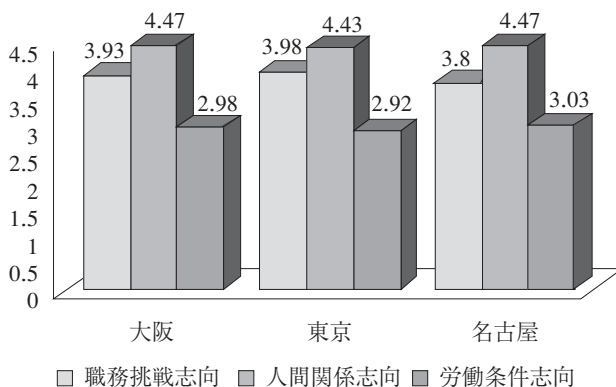
名古屋の学生は労働条件志向が大阪、東京よりも高かった。それゆえ、東京の学生は職務挑戦志向、名古屋の学生は労働条件志向を比較的重要視している⁽¹⁴⁾ということが言えよう。

(12) ここでも、比較母集団間に差があり過ぎるため、必ずしも的確な比較にはなっていないと言えるが、傾向を把握するために記載することとした。

(13) ここでの差は、最も高い値から最も低い値を引いたものを意味している。

(14) プレジデント社（2010）では、無作為に選んだビジネスマン2000人に対するアンケート調査の分析から（科学的根拠は乏しいが）出世や結婚、お金は「県民性」で9割決まることを示している。このような点からも地域性が職業志向性の相違に

表10. 職業志向性に関する地域比較結果



ここまでの記述統計による分析の結果，全体的傾向，男女別，文理別，地域別の全てのカテゴリーにおいて大学生が重視している職業志向性は，1位：人間関係志向，2位：職務挑戦志向，3位：労働条件志向の順番になった。

5. 大学生の職業志向性に関する差の検定に関する分析結果

ここまでは，大学生の職業志向性に関する詳細な項目の平均値と順位を提示してきた。しかしながら，記述統計では，それぞれの項目間の差が統計的に有意なのか，有意ではないのかを理解することはできない。それゆえ，ここからは，それぞれの職業志向性に関する差の検定をおこなうことにしたい。

分析の手続きとしては，まず本稿で用いられた職業志向性に関する質問項目17項目の因子分析をおこう。続いて，因子分析によってわけられた各項目から合成尺度を作成し，その合成尺度間の差の検定をおこなう。

影響を与えている可能性は否定できないであろう。

5-1. 職業志向性に関する因子分析

まず本稿で用いられた職業志向性に関する質問項目17項目の因子分析をおこなった（主因子法・プロマックス回転）。その結果、以下の表11のように3つの因子にわかれた。

第1因子が、固有値2.678，寄与率19.887で，困難な仕事に挑戦する機会，仕事上の責任の重さ，自分の能力が試される機会，仕事が自由に任される機会，実力本位・能力本位の処遇や報酬，仕事上での自己の将来性，仕事の専

表11. 職業志向性に関する因子分析の結果（主因子法・プロマックス回転）

	因子		
	第1因子	第2因子	第3因子
困難な仕事に挑戦する機会	.802	-.114	-.059
仕事上の責任の重さ	.690	-.070	.049
自分の能力が試される機会	.685	-.054	-.008
仕事が自由に任される機会	.562	.031	-.027
実力本位・能力本位の処遇や報酬	.521	.157	-.126
仕事上での自己の将来性	.469	.098	.121
仕事の専門性	.381	.128	.104
休日の数	-.108	.749	-.056
勤務時間の適正さ	-.028	.683	-.034
福利厚生	.030	.635	.059
通勤の便利さ	-.040	.618	.038
高い給与やボーナス	.154	.535	-.063
会社の世間での評判	.178	.388	.091
職場の先輩社員とのよき人間関係	-.040	.001	.879
上司とのよき人間関係	.018	.002	.804
同期とのよき人間関係	.019	-.012	.789
因子間相関	1	2	3
第1因子	1.000		
第2因子	.096	1.000	
第3因子	.122	.285	1.000

注：1．プロマックス回転4回の反復で回転が収束。

2．因子負荷量が0.35以上を示す項目を同一因子としている。

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

門性の7つがまとまった。これは職務挑戦志向である。この7つの項目をまとめ職務挑戦志向の合成尺度を作成した。その信頼性係数 α は.774となった。

第2因子は、固有値2.531，寄与率14.395で，休日の数，勤務時間の適正さ，福利厚生，通勤の便利さ，高い給与やボーナス，会社の世間での評判の6つがまとまった。これは労働条件志向である。この6つの項目をまとめ労働条件志向の合成尺度を作成した。その信頼性係数 α は.766となった。

第3因子は，固有値2.345，寄与率9.845で，職場の先輩社員とのよき人間関係，上司とのよき人間関係，同期とのよき人間関係の3つがまとまった。⁽¹⁵⁾これは人間関係志向である。この3つの項目をまとめ人間関係志向の合成尺度を作成した。その信頼性係数 α は.856となった。

因子分析の結果，既存研究で設定された3つの職業志向性に分類することができた。

5-2. 職業志向性に関する差の検定

次に，3つの職業志向性について，性別，文理別，地域別で生じた差が有意か有意ではないかを理解するため，差の検定をおこなうことにした。

5-2-1. 性別による職業志向性の差の検定

表12に示されているように，3つの職業志向性のうち男女間で有意な差があったのは，職務挑戦志向であった（ $t=2.717$, $p<.01$ ）。

男性のほうが，より挑戦的な職務を望み，女性のほうが安定的な仕事を望むことは理解できよう。

(15) 本来，人間関係志向の質問項目に「家庭的な職場の雰囲気」が含まれているが，因子分析の結果，この項目が第2因子と第3因子の両因子に負荷したため，これらを除いて，再度因子分析をおこなっている。そのため，因子分析や合成尺度の中に「家庭的な職場の雰囲気」は除かれている。職場の雰囲気は職場の環境要因的な意味合いも含まれており，それが労働条件にも負荷してしまったと考えられよう。

表12. 性別による職業志向性の差の検定結果

	性別		
	男性 (n=217)	女性 (n=453)	t 値
職務挑戦志向	4.001 (.523)	3.891 (.532)	2.717***
人間関係志向	4.754 (.437)	4.775 (.450)	-.593
労働条件志向	2.955 (.602)	2.937 (.584)	.367

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, **** $p < .001$

() 内は標準偏差

n=670

5-2-2. 文理による職業志向性の差の検定

表13に示されているように、3つの職業志向性のうち文理間で有意な差があったのは、人間関係志向であった ($t=1.812$, $p < .10$)。

文系の学生のほうが理系の学生よりも人間関係志向を重要視していることが理解できよう。理系の学生はポータブルスキルとしての専門能力を身につけている可能性が高いため、文系の学生ほど職場の人間関係が重要と考える学生が少ないのかもしれない。

表13. 文理による職業志向性の差の検定結果

	学部別		
	文系 (n=637)	理系 (n=33)	t 値
職務挑戦志向	3.924 (.528)	4.048 (.588)	-1.308
人間関係志向	4.778 (.435)	4.583 (.599)	1.812*
労働条件志向	2.949 (.586)	2.828 (.659)	1.148

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, **** $p < .001$

() 内は標準偏差

n=670

5-2-3. 地域別による職業志向性の一元配置の分散分析

地域別による職業志向性に関しては、一元配置の分散分析をおこなった。地域別による職務挑戦志向については、はじめに等分散性の検定をおこない、等分散性が成り立っていることを確認した。次に、一元配置の分散分析をおこなったところ、F 値2.971、有意確率.052なので、職務挑戦志向の間に差があることがわかった。さらに、Tukey の方法による多重比較をおこなったところ、東京と名古屋の間に有意な差が見られた。

人間関係志向についても、はじめに等分散性の検定をおこなったが、等分散性が成り立っていなかった。次に、一元配置の分散分析をおこなったところ、F 値1.312、有意確率.270なので、人間関係志向の間に差がないことがわかった。Tukey の方法による多重比較でも有意な差は見られなかった。人間関係志向については、どの地域をみても値は高く、地域別による差はなかったといえる。

労働条件志向についても、等分散性の検定をおこなったところ、等分散性が成り立っていることが確認された。次に、一元配置の分散分析をおこなったところ、F 値3.740、有意確率.024なので、労働条件志向の間に差があることがわかった。さらに、Tukey の方法による多重比較をおこなったところ、

表14. 地域別による職業志向性の一元配置の分散分析結果

	大阪 (N=399)		東京 (N=202)		名古屋 (N=68)		F 値	Tukey による多重比較		
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差		大阪	東京	名古屋
職務挑戦志向	3.929	.527	3.977	.529	3.796	.554	2.971 *		*	*
人間関係志向	4.786	.419	4.726	.496	4.789	.438	3.740			
労働条件志向	2.975	.572	2.853	.606	3.032	.617	1.312 **		*	*

* $p < .10$, ** $p < .05$, *** $p < .01$, **** $p < .001$

N=669

Tukey による多重比較は*の箇所有意な差が見られたことを示している。

ろ、東京と名古屋の間に有意な差が見られた。以上をまとめたのが表14である。

6. 分析結果のまとめ

6-1. 職業志向性に関する全体的傾向

本稿が対象とした679人全体の職業志向性の傾向は、人間関係志向が最も高く、続いて職務挑戦志向、労働条件志向という順番になった。我が国における大学生が、就職を希望する会社に求める重要な条件として、携わる仕事の内容や給料などの労働条件よりも、「よい人間関係」であることがわかった。

6-2. 性別による比較分析結果のまとめ

性別による比較分析の結果においても、職業志向性全体の平均値の順位と同様、男女ともに重要視されている職業志向性は、人間関係志向であった。続いて、職務挑戦志向、労働条件志向という順番となった。

とりわけ、性別による比較で特徴的だったのは、労働条件志向の「高い給与やボーナス」、職務挑戦志向の「困難な仕事に挑戦する機会」と「実力本位・能力本位の処遇や報酬」の3つで女性よりも男性のほうが高い数値を示したことである。これら3つの内容を見てみても、男性と女性で差が生じそうな内容であると言えよう。

それを反映するように、差の検定により、男女間で有意な差があるのは、職務挑戦志向であることが示された。男性のほうが、より挑戦的な職務を望む傾向があることが理解できた。

6-3. 文理による比較分析結果のまとめ

文理による比較においても、先に示した職業志向性全体の平均値や男女に

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

よる比較と同様、重要視されている職業志向性は人間関係志向で、続いて、職務挑戦志向、労働条件志向という順番となった。

ここでは、文系の学生よりも理系の学生のほうが職務挑戦志向性の値で差が大きいものが多かった。具体的には、「仕事が自由に任される機会」、「困難な仕事に挑戦する機会」、「自分の能力が試される機会」、「実力本位・能力本位の処遇や報酬」で文系学生より理系学生のほうが高い値を示した。ここから、文系学生に比べ、理系学生のほうが職務挑戦志向性は高いと言えるであろう。

6-4. 地域による比較分析結果のまとめ

地域による比較においても、先に示した職業志向性全体の平均値や男女による比較、文理による比較と同様、重要視されている職業志向性は、人間関係志向であった。続いて、職務挑戦志向、労働条件志向という順番となった。

とりわけ、「困難な仕事に挑戦する機会」と「実力本位・能力本位の処遇や報酬」、「自分の能力が試される機会」、「仕事が自由に任される機会」、「仕事上の責任の重さ」など、東京の学生の職務挑戦志向が高く、名古屋の学生は低かった。対して、名古屋の学生は労働条件志向が大阪、東京よりも高いという結果になった。それゆえ、東京の学生は職務挑戦志向、名古屋の学生は労働条件志向ということが言えそうである。

地域別による職業志向性に関しては、一元配置の分散分析をおこなった。地域別による職務挑戦志向については、東京と名古屋の間に有意な差が見られ、労働条件志向についても、東京と名古屋の間に有意な差が見られた。人間関係志向については、どの地域をみても値は高く、地域別による有意な差を見ることはできなかった。

6-5. まとめ

本稿の分析結果から、各比較において、若干の順位の相違や平均値の差があったが、全体的傾向、男女別、文理別、地域別の全てのカテゴリーにおいて大学生が重視している職業志向性の順位は、1位：人間関係志向、2位：職務挑戦志向、3位：労働条件志向の順番になった。本稿の分析結果から、就職活動中の大学生が就職する会社や携わる仕事に求める条件として、仕事の内容や給料などの労働条件よりも、上司や同僚、同期とのよき人間関係を重要視していることがわかった。どのような基準で比較してみても、この順位に変わりはなく、現代の大学生の職業志向性を普遍的に示した結果と言えるかもしれない。

表14. 分析結果まとめ

	主な特徴
全体的傾向	* 現代の学生は、就職を希望する会社に人間関係の良さを求めている。
男女比較	* 女性に比べ男性のほうが、職務挑戦志向が高い（有意な差あり）。
文理比較	* 文系の学生に比べ理系の学生のほうが、職務挑戦志向が高い。 * 理系の学生に比べ文系の学生のほうが、人間関係志向が高い（有意な差あり）。
地域比較	* 東京の学生は職務挑戦志向、大阪の学生は人間関係志向、名古屋の学生は人間関係・労働条件志向である。 * 東京の学生のほうが名古屋の学生に比べ職務挑戦志向が高い（有意な差あり） * 名古屋の学生のほうが東京の学生に比べ労働条件志向が高い（有意な差あり）

7. 考 察

ここからは、本稿の分析結果について考察を加えていくことにしたい。

7-1. 職業志向性に関する考察

本稿で対象とされた3つの職業志向性の対象は、どのような点で重要になってくるのでしょうか。ここでは、組織内における人間関係、職務内容、労働条件に関する重要性について考察を加えていきたい。

職場における人間関係の重要性に関する議論は多い。協働作業が中心で、集団主義的（浜口・公文編，1982，占部，1978）な我が国の職場においては、共に働く他者が個人のパフォーマンスや組織内キャリア発達に重要な役割を果たすことが指摘されている。具体的には、上司（Major, Kozlowski & Chao, 1994; 若林・南・佐野，1980），同僚（Feldman, 1977; 中原，2010, Van Maanen, 1976），ピア（金井，1989; Kram, 1988），メンター（藤井・金井・開本，1996; Kram, 1988; Ostroff and Kozlowski, 1993）らの存在は、若年就業者の組織内キャリア発達や組織適応に重要な役割を果たすことが示されている。浜口（1982）は、日本人のキャリアは人と人との間柄の中で、間柄そのものによって経歴が方向づけられるタイプの間人型の社会的経歴であり、生涯の各時点において、家族・親族、友人・知人・同僚・上司・同業者などどのように関わってきたのかという人脈史として捉え直すことが重要であると主張している（100-101頁）。つまり、我が国のキャリア形成においては、「どのような仕事をしたか」よりも「誰と一緒に仕事をしたか」のほうが重要な要素であることを示している。この点からも、他者とのよき人間関係が重要であることは理解できよう。そのことは、大学生といえども日常生活で頻繁に耳にしたり、アルバイト経験から実感する機会が多いと考えられる。そのような点が、大学生が仕事を選ぶ際の条件として重要視されているのかもしれない。

しかしながら、職務内容と労働条件の重要性が低いという訳ではない。この両者は、若年就業者のモチベーションとの関わりが強いと考えられる。例えば、Hackman and Oldam（1980）は、個人の内発的動機づけを高める職務

の特性が重要であることを論じた。⁽¹⁶⁾ 挑戦的な仕事に携わることができれば、若年就業者達の内発的動機づけを高めることができ、組織としての生産性にポジティブに働く可能性もあるし、組織への定着を促進させることもできる。また、労働条件も個人のモチベーションに影響を及ぼす。Herzberg (1966) は、エンジニアと経理部員の生活事情に関する調査から、極端な「不満足」を招いた要因は、1844あった出来事からの集計で、会社の方針と管理、監督、監督者との関係、労働条件、給与、同僚との関係、個人生活、部下との関係、身分、保障などの職務以外のところに存在することがわかった。Herzberg は、これらを衛生要因と呼び、労働者の不満足を生み出す原因と指摘した。つまり、本稿の労働環境要因が、労働者の不満足を生み出す衛生要因に該当する。仕事選びやキャリア選択に労働環境要因が大きな役割を果たすことはないかもしれないが、組織参入後の不満足要因となり、モチベーションや組織への愛着、組織適応にネガティブな影響を及ぼすことは否定できない。

このように考えると、人間関係志向は若年就業者のキャリア発達と関わり、職務挑戦志向と労働条件志向は若年就業者のモチベーションとの関わりが強いと考えられる。

7-2. 若年就業者の組織不適応の原因

本稿の分析によって、大学生達が職場に何を求めているのが明確になった。それゆえ、組織の側も新人達の要求を満たすことができれば、若年就業者の組織適応を促進し、反対に、それができなければ組織への適応を阻害す

(16) 具体的な特性としては、スキル多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックの5つをあげている。これら5つを中核的職務特性と呼び、スキル多様性とタスク完結性、タスク重要性が仕事に対する有意義感の経験に、自律性が仕事の結果に対する責任感の経験に、フィードバックが業務の結果に対する知識に結びつき、それが仕事に対する高い内発的動機づけ、高い業績、仕事に対する高い満足感、常習欠勤や離職率の低下という成果を生み出すと主張している。

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

ることになる。このような新人達の期待や理想を満たすことができず、若年就業者の組織適応を阻害する原因としてあげられるのが、リアリティ・ショック（reality shock）や心理的契約の違反（violation of psychological contract）である。企業としては、大学生の職業志向性を理解しておくことで、リアリティ・ショックや心理的契約の違反を抑制することが可能になる。以下では、それぞれについて簡単に考察してみたい。

7-2-1. リアリティ・ショック（reality shock）

尾形（2007）は、いくつかのリアリティ・ショックの定義をまとめ、「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象で、新人の組織コミットメントや組織社会化にネガティブな影響を与えるもの」と捉えている。そして、このリアリティ・ショックは、組織と個人の双方にネガティブなものとなる。Hall（1976）は、リアリティ・ショックが未使用の潜在能力症候群（syndrome of unused potential）という現象を引き起こし、この未使用の潜在能力症候群は、新人の自己イメージや態度、大望やモチベーションの全てがネガティブな方向に大きく変化してしまうと指摘している（p. 70）。Schein（1978）においても、リアリティ・ショックが可能性の高い新人の辞職、モチベーションの喪失、キャリアの初期に能力不足な部分を発見しそこなう、キャリア後期に必要なものと違う価値および態度の学習などといった否定的結果を招くことになると主張している（邦訳書，p. 111）。Dean（1983）は、組織に対するコミットメントにネガティブな影響を与える前提要因であると指摘した。

以上のように、リアリティ・ショックは、新人の離職や欠勤の増加、職務モチベーションや組織コミットメントの低下といった、新人と組織の双方にとってネガティブな結果を引き起こす現象であるとされている。現代の大学生達が、入社後の企業に良き人間関係を期待しているのに、実際に入社して

みたらそのような期待と反する現実が待ち構えていたならば、入社前の期待と入社後の現実の間に大きな隔たりがあり、リアリティ・ショックを感受することになる。

7-2-2. 心理的契約の違反 (violation of psychological contract)

心理的契約の違反とは、心理的契約が裏切られたことを言ったものである。心理的契約とは、約束に対する支払いの信念あるいは相互（個人と組織）の義務と定義することができる (Robinson and Rousseau, 1994)。つまり、組織は従業員が求めているものを提供する義務があり、従業員は組織が求めていることを果たす義務があるという組織と従業員の相互義務である。本稿を例えにするならば、企業側が学生達に労働力を求め、学生側は企業に良き人間関係を求めているため、相互がその期待に応える義務があるというものである。この心理的契約は、明示化された義務ではなく暗黙の義務であり、主に従業員と雇用者の期待によって構成されたものであるが、他の契約よりも職務満足と生産性、倫理的行動、満足感、離職の減少に密接に関係している (Sims, 1994)。

この心理的契約への違反は、相手に損失を与える。そこには概念的に区別できる2つの側面が存在する。ひとつは、合理的な計算の側面で、相手の契約違反によって被る経済的な損失である。もうひとつは、感情的な側面で、契約を違反した相手に対する強い苛立ちや憤慨、裏切りの感情、挫折感などである。つまり、心理的契約の違反は、相手に経済的な損失をもたらすだけでなく、場合によって損害を被った当事者は、何らかの形で相手にペナルティーを与えようとする。契約を違反された従業員は、これまで結んできた長期的な信頼関係がもはや意味がないと判断し、役割外行動、企業への忠誠心、組織市民行動を急速に減退させ、企業の長期的な競争優位の劣化につながる恐れがある (蔡, 2002)。

大学生の職業志向性に関する実証研究（尾形真実哉）

大学生達が職場に良き人間関係を求めており、それを企業が提供する義務があると認識していた場合、それを提供できなければ、心理的契約の違反となり、彼（女）らは、企業に対して上述のような損失を与える行動をとることになる。

7-3. 若年就業者の組織適応を促進する組織的施策に関する考察

リアリティ・ショックにせよ、心理的契約の違反にせよ、労働者側の期待を裏切った際に生じる心理的現象であり、組織にとってはネガティブな結果につながる⁽¹⁷⁾。現代の大学生達が職場に良き人間関係を求めているのであるならば、組織はそれを提供することで、若年就業者の組織への適応を促進したり、組織への愛着やモチベーションを高めることができる。それは将来的に組織に大きな利益をもたらすことになる。それゆえ、大学生達が期待するような良き人間関係を提供できる職場風土や組織文化を醸成することが求められる。そのためには、メンテナンス型のリーダーが重要な役割を果たしてくれるであろう。若年就業者の早期離職を抑制し、組織適応を促進させるために、組織としてはそのようなリーダーが存在する職場に新人を配置するなどの施策が求められているのかもしれない。1年目から厳しい環境に配属して成長させる世代ではなく、人間関係に恵まれた“温かい職場”に配属させることで成長させていく世代になってきたと言えるのではないだろうか。

8. 本稿の問題点と今後の課題

8-1. 本稿の問題点

本稿の問題点は、以下の2点指摘することができる。第1に、調査協力企業であるA社の企業特性について指摘することができる。先にも論じた通り、

(17) リアリティ・ショックと心理的契約の違反の概念異同の整理については、尾形(2004)が詳しい。

A社は小売業のため、文系の学生や女子学生の数が多くなった。それゆえ、いくつかの基準で比較分析をおこなったが、母集団で大きな差が開いたところがあるため、適正な比較分析とは言い難い点がある。

第2に、バイアスの存在を指摘することができる。本稿における調査は、採用活動中の大学生に対して実施されたものである。就職活動中の大学生にしてみれば、企業側から提示されたアンケート調査は、採用に関わるものであると思い、より良い印象を与えようと本来の自分の意志とは異なるものを答えてしまう学生も多いであろう。今回の調査結果においても、そのようなバイアスが存在していることは否定できない。

以上のような問題点はあるにせよ、本稿の分析は、昨今の労働環境に置かれた学生達の職業志向性を俯瞰することができたという点において、十分な役割を果たせたと言えるのではないだろうか。

8-2. 今後の課題

本稿の分析は、大学生の職業志向性の全体像を俯瞰した。今後は、より大規模で均等な母集団による詳細な分析が求められるであろう。また、A社単独による調査だけではなく、異なる業種の企業との比較分析を実施することで、業種による特徴なども見ることができる。就職を希望する業界によって、大学生の職業志向性が異なれば、より興味深いものになるであろう。また、世代間比較なども有意義な知見になる。例えば、Ciulla (2000) は、仕事を選ぶ時の価値には、意味のある仕事、余暇、お金、安定の4つがあり、それらは年齢によって変わってくることを指摘している (邦訳書、46-47頁)。このことは、職業志向性が世代間によって異なることを示唆していると言える。その点について考察することで、職業志向性に影響を与える個人属性や我が国の労働者全体の職業志向性についても理解することができるであろう。

以上を今後のさらなる研究課題としたい。

参 考 文 献

- 蔡仁錫（2002），「心理的契約の違反と人的資源管理システムの変革戦略」『組織科学』第35巻第3号，73-82頁。
- Ciulla, J. B. (2000), *The Working Life*, The Crown Publishing Group. (中嶋愛訳・金井壽宏監修『仕事の裏切り』翔泳社，2003)。
- Dean, R. A. (1983), “Reality shock: The link between socialisation and organizational commitment,” *Journal of Management Development*, Vol. 2, pp. 55-65.
- Feldman, D. C. (1977), “The Role of Initiation Activities in Socialization,” *Human Relations*, Vol. 30, pp. 977-990.
- 藤井博・金井壽宏・開本浩矢（1996），「ミドル・マネジャーにとってのメンタリング：メンタリングが心的活力とリーダーシップ行動に及ぼす効果」『一橋ビジネスレビュー』第44巻第2号，50-78頁。
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1980), *Work redesign*, Reading, Mass: Addison-Wesley.
- Hall, D. T. (1976), *Careers in Organizations*, Goodyear Publishing.
- 浜口恵俊（1982），『間人主義の社会 日本』東洋経済新報社。
- 浜口恵俊・公文俊平（1982），『日本の集団主義：その真価を問う』有斐閣選書。
- Herzberg, F. (1966) *Work and The Nature of Man*, Ty Crowell Co. (北野利信訳『仕事と人間性：動機づけ：衛生理論の新展開』東洋経済新報社，1968)。
- Holland, J. L. (1985), *Making Vocational Choices*, Prentice-Hall Inc. (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫共訳『職業選択の理論』雇用問題研究会，1990)。
- 堀洋道・山本真理子・松井豊編（1994），『心理尺度ファイル』垣内出版。
- 市川孝一（2003），「若者論の系譜：若者はどう語られたか」『人間科学研究』第25巻，123-130頁。
- 金井壽宏（1989），「ピア・ディスカッションを通じての「気づき」の共有」『組織科学』第23巻第2号，80-90頁。
- Kram, K. E. (1988), *Mentoring at work: Developmental Relationships in Organizational Life*, University Press of America, Inc. (渡辺直登・伊藤知子訳『メンタリング：会社の中での発達支援関係』白桃書房，2003)。
- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J. and G. T. Chao (1995), “A Longitudinal Investigation of Newcomer Expectations, Early Socialization Outcomes and the Moderating Effects of role Development Factors,” *Journal of Applied Psychology*, Vol. 80, No. 3, pp. 418-431.
- 松原達也・木村周・桐村晋次・平木典子・楡木満生・小澤康司編（2008），『産業カウンセリング辞典』金子書房。
- 川上真史・斎藤亮三（2004），『できる人，採れてますか？』弘文堂。
- 川上真史・斎藤亮三（2006），『コンピテンシー面接マニュアル』弘文堂。
- 中原淳（2010），『職場学習論：仕事の学びを科学する』東京大学出版会。
- 尾形真実哉（2004），「新人の職場への適応プロセス：リアリティ・ショックと適応戦略の変容に関する継時的分析」『神戸大学大学院経営学研究科博士課程モノグラフ

シリーズ』 #0404。

尾形真実哉 (2007), 「新人の組織適応課題: リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析」『人材育成研究』第2巻第1号, 13-30頁。

Ostroff, C. and S. W. J. Kozlowski (1993), "The Role of Mentoring in the Information Gathering Processes of Newcomers during Early Organizational Socialization," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42, pp. 170-183.

プレジデント社 (2010), 「出世・結婚・お金は「県民性」で9割決まる」『PRESIDENT 別冊』

Robinson, S. L. and D. M. Rousseau (1994), "Violating the psychological contract: not the exception but the norm," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 15, pp. 245-259.

Schein, E. H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991)。

Sims, R. R. (1994), "Human Resource Management's Role in Clarifying the New Psychological Contract," *Human Resource Management*, Vol. 33, pp. 373-382.

Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993), *Competence at work*, John Wiley & Sons, Inc. (梅津祐良・成田攻・横山哲夫訳『コンピテンシー・マネジメントの展開: 導入・構築・活用』生産性出版, 2001)。

占部都美 (1978), 『日本の経営を考える』中央経済社。

Van Maanen, J. (1976), "Breaking in: Socialization to Work," in Robert Dubin eds., *Handbook of Work, Organization, and Society*, Chicago: Rand McNally, pp. 67-130.

若林満・南隆男・佐野勝男 (1980), 「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程: その継時的分析」『組織行動研究』第6巻, 5-131頁。

若林満・後藤宗理・鹿内啓子 (1983), 「職業レディネスと職業選択の構造: 保育系・看護系・人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連」『名古屋大学教育学部紀要』第30巻, 63-98頁。

若林満・中村雅彦・斎藤和志 (1986), 「就職先としての組織の魅力と現代学生の職業志向」『経営行動科学』第1巻第1号, 11-25頁。